



513

Besluit van 30 oktober 2001, houdende verlenging van de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 oktober 2001, Directie Arbeidsmarkt, nr. AM/CAB/01/66043;

Gelet op artikel 17, tweede lid, van de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Enig artikel

In afwijking van artikel 17, eerste lid, van de Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden vervalt genoemde wet met ingang van 1 januari 2004.

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit dat met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 30 oktober 2001

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend

Uitgegeven de *zesde* november 2001

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

NOTA VAN TOELICHTING

Wet SAMEN

De – ook van citeertitel – gewijzigde Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet SAMEN) is op 1 januari 1998 in werking getreden. De Wet SAMEN is bedoeld als ondersteunend instrument op het niveau van individuele ondernemingen bij het voeren van multicultureel personeelsbeleid en dient zodoende een bijdrage te leveren aan het bereiken van een evenredige arbeidsmarktpositie van etnische minderheden.

Interimevaluatie

Eind 1999 is een interimevaluatie van de Wet SAMEN uitgevoerd. De resultaten zijn op 3 maart 2000 aan de Tweede Kamer aangeboden. Uit de evaluatie kan geconcludeerd worden dat het doel van de Wet SAMEN wordt onderschreven. Deze loyaliteit vertaalt zich in een toename van het aantal ondernemingen dat een registratie voert, een jaarverslag opstelt en dit vervolgens bij het Regionaal Bestuur van Arbeidsvoorziening deponereert. In vergelijking met de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (Wbeaa) – de voorloper van de Wet SAMEN – is het deponeringsgedrag van bedrijven aanzienlijk verbeterd. Van de deponeringsplichtige werkgevers heeft 71% een jaarverslag over 1999 gedeponeerd. Over 1998 deponeerde ruim 60%. Over 1997 lag dat percentage nog aanzienlijk lager (44%), terwijl dit onder de Wbeaa nog circa een kwart bedroeg.

Naast een verbetering van de administratieve verplichtingen wordt in vergelijking met de Wbeaa tevens aan de inhoudelijke verplichtingen van de Wet SAMEN, waaronder het formuleren van maatregelen om de in- en doorstroom van etnische minderheden te bevorderen en uitstroom te voorkomen, beter invulling gegeven.

De Wet SAMEN heeft daarnaast een licht positief effect op het wervingsgedrag van bedrijven en wezenlijke aanpassingen van het personeelsbeleid.

Deze resultaten wijzen erop dat de wet bijdraagt aan de bewustwording binnen bedrijven van de problemen van etnische minderheden op de arbeidsmarkt en de rol van het werkgeversbeleid daarbij.

Bij de evaluatie is niet alleen gemeten of de naleving van de wet is verbeterd, maar is ook gekeken of de wet een positief effect heeft gehad op de arbeidsdeelname van etnische minderheden. Gebleken is dat in bedrijven die de wet naleven het aandeel minderheden zich iets gunstiger lijkt te ontwikkelen dan in bedrijven die dat niet doen. Dit effect is echter niet significant. Dat nog geen directe effecten van de Wet SAMEN voor de arbeidsmarktpositie van minderheden zijn vast te stellen, houdt voornamelijk verband met het feit dat de verbetering van de arbeidsmarktpositie van minderheden van vele verschillende factoren afhankelijk is. Daarnaast geldt dat de Wet SAMEN een beleidsterrein betreft waar effecten zich vooral op de lange termijn zullen manifesteren.

Verlenging

In de Wet SAMEN is bepaald (artikel 17, eerste lid) dat de wet vervalt met ingang van 1 januari 2002. In artikel 17, tweede lid, van genoemde wet wordt, in afwijking van het eerste lid van dat artikel, de mogelijkheid geboden de wet bij koninklijk besluit te laten vervallen met ingang van 1 januari 2004. Van deze mogelijkheid wordt, gelet op het structurele karakter van de achterblijvende arbeidsmarktpositie van personen uit minderheidsgroepen, thans gebruik gemaakt. Hiermee wordt gevolg gegeven aan de aanbeveling van de SER de wet tot en met 2003 te continueren.

In de kabinetsnota Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden plan van aanpak 2000–2003, d.d. 28 juni 2000 (Kamerstukken II, 1999–2000, 27 223, nr. 1, pag. 10) is aangegeven dat er vooruitgang is geboekt voor wat betreft de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Recente cijfers wijzen uit dat de werkloosheid onder etnische minderheden – na een daling met 10 procent in de periode 1994–1998 – van 16 procent in 1998 verder is afgenomen tot circa 10 procent in 2000. Hoewel de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden de laatste jaren derhalve aanzienlijk verbeterd is, kan nog niet gesproken worden van een evenredige participatie op de arbeidsmarkt. De procentuele werkloosheid onder etnische minderheden is in 2000 nog altijd zo'n drie keer zo hoog als de werkloosheid onder autochtonen.

Het kabinet is van mening dat de verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden onverminderd prioriteit houdt. Derhalve heeft het kabinet in het genoemde plan van aanpak voor het arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden een pakket van zowel algemene als specifieke maatregelen aangekondigd gericht op het terugdringen van de werkloosheid onder minderheidsgroepen. In dit plan van aanpak wordt een extra inspanning van alle betrokken partijen gevraagd. Daarbij gaat het om activiteiten van en door de overheid, alsmede om het nemen van verantwoordelijkheid door andere uitvoerders, minderhedenorganisaties, sociale partners en werkgevers. Sinds het verschijnen van het plan van aanpak zijn door alle actoren veel activiteiten in gang gezet. Zo hebben de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister voor Grotestedenen Integratiebeleid in 2000 een tweetal convenanten afgesloten, te weten een raamconvenant met een aantal grote bedrijven over de uitvoering van multicultureel personeelsbeleid en het minderhedenconvenant met MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening met als doel in een jaar tijd 20 000 etnische minderheden te laten instromen in het midden- en kleinbedrijf. Aan het laatst-genoemde convenant verlenen minderhedenorganisaties actief hun medewerking. Met de VNG heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afspraken gemaakt over het realiseren van een volledig sluitende aanpak van de werkloosheid. Hierbij zijn tevens afspraken gemaakt over de extra aandacht en activiteiten van gemeenten gericht op het terugdringen van het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen. Daarnaast ontwikkelt het •Kom project (Krachtig Ondernemen met Minderheden) een branche-gerichte aanpak om de instroom en behoud van allochtoon personeel te vergroten. Verder onderstrepen de sociale partners met het in 2001 afgesloten derde minderhedenakkoord de noodzaak van een blijvende inspanning voor verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden.

De verlenging van de Wet SAMEN maakt tevens deel uit van het plan van aanpak behorende bij de kabinetsnota Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden en staat dus geenszins op zichzelf. Op 2 oktober 2000 is in de Tweede Kamer over genoemde kabinetsnota een notaoverleg gevoerd (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 223, nr. 9). In een brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer betreffende de jaarlijkse stand van zaken rond de naleving van de Wet SAMEN is het voornemen genoemde wet met twee jaar te verlengen eveneens opgenomen (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 223, nr. 14, pag. 1).

Administratieve lasten werkgevers

Bij wet- en regelgeving dient rekening gehouden te worden met de administratieve lasten voor de werkgever. Op basis van de evaluatie van de Wbeaa en de aanbevelingen gedaan door de Stichting van de Arbeid is

een aantal wijzigingen in de Wbeaa doorgevoerd om de naleving en de effectiviteit van de wet te verbeteren, resulterend in de Wet SAMEN. Getracht is de administratieve lasten tot een minimum te beperken. Zo is de verplichting tot het opstellen van twee verschillende verslagen, te weten een openbaar jaarverslag en een intern taakstellend werkplan, afgeschaft. Het taakstellend werkplan is komen te vervallen. Het jaarverslag is uitgebreid met een aantal verplichtingen uit het taakstellend werkplan. Voorts is de verplichting voor de werkgever tot het uitvoeren van een onderzoek in hoeverre de uitvoering van het aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid, alsmede de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de onderneming de deelname van minderheden aan het arbeidsproces binnen de organisatie belemmeren, afgeschaft. Tevens is de verplichting om een accountantsverklaring in te dienen bij het openbare jaarverslag komen te vervallen.

Onder invloed van het onderhavige besluit houdende verlenging van de Wet SAMEN zullen aan het bedrijfsleven, behoudens de administratieve lasten die reeds voortvloeien uit de wet, geen additionele administratieve lasten worden opgelegd. Om een inschatting te maken van de totale administratieve lasten die voortvloeien uit de Wet SAMEN dienen de volgende aspecten meegenomen te worden:

- Het aantal werkgevers waarop de Wet SAMEN van toepassing is.

De Wet SAMEN is van toepassing op elke werkgever waar in de regel ten minste 35 personen werkzaam zijn. Het aantal werkgevers dat de Wet SAMEN diende na te leven, bedroeg over het jaar 1998 18 365, over het jaar 1999 17 172 en over het jaar 2000 19 680.

- De gecompliceerdheid van de informatieverplichting.

In het jaarverslag dient ten minste inzicht te worden gegeven in de vertegenwoordiging van minderheden binnen de onderneming over het voorafgaande kalenderjaar en de maatregelen om het komende jaar te komen tot een meer evenredige vertegenwoordiging van minderheden. De doelgroep, de eisen die aan de registratie worden gesteld en de gegevens die in het jaarverslag opgenomen dienen te worden, worden in de Wet SAMEN nauwkeurig gespecificeerd.

- De frequentie van de informatieverplichting.

Jaarlijks dient de werkgever voor 1 juni het verslag Wet SAMEN over het voorafgaande kalenderjaar te deponeren bij Arbeidsvoorziening. Bij evaluatie van de Wbeaa is gebleken dat het opstellen van een openbaar jaarverslag gemiddeld 3 werkdagen in beslag nam. Het opstellen van een taakstellend werkplan kostte de gemiddelde organisatie 2,5 werkdagen.

In de Memorie van Toelichting van de Wet SAMEN is de verwachting uitgesproken dat het in elkaar schuiven van beide documenten een tijdwinst van 1 à 2 dagen per jaar zal opleveren afhankelijk van de omvang van de organisatie.

- De kosten die gemoeid zijn bij het uitvoeren van de informatieverplichting.

Een concrete invulling van de kosten is moeilijk te geven aangezien de kosten afhankelijk zijn van de personeelsomvang van de organisatie en de kwaliteit van de registratie en opslag van gegevens.

Advies van Actal

Het conceptbesluit houdende verlenging van de Wet SAMEN en de nota van toelichting horende bij het besluit zijn voorgelegd aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal). Actal heeft geadviseerd het besluit vast te stellen, nadat rekening is gehouden met de navolgende opmerkingen:

- Actal adviseert in de nota van toelichting duidelijkheid te verschaffen in hoeverre met het besluit tot verlenging van de Wet SAMEN een

bijdrage wordt geleverd aan de kabinetsdoelstelling om de administratieve lasten voor het bedrijfsleven te verminderen.

- Actal adviseert in de nota van toelichting inzichtelijk te maken wat de effecten zijn van de Wet SAMEN en overige beleidsmaatregelen gericht op het terugdringen van de werkloosheid onder minderheidsgroepen en of gekozen is voor inzet van het minst belastende initiatief voor het bedrijfsleven.

- Actal adviseert bij de eindevaluatie van de Wet SAMEN te bezien of vanuit het oogpunt van een vermindering van de administratieve lastendruk het jaarverslag op basis van de Wet SAMEN het meest efficiënte middel is om te komen tot multicultureel personeelsbeleid en een evenredige arbeidsmarktparticipatie van etnische minderheden.

- Actal adviseert bij de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid de gevolgen voor de administratieve lastendruk voor het bedrijfsleven in beeld te brengen en te onderzoeken op welke wijze de (bestaande) administratieve lastendruk beperkt kan worden.

Reactie op het advies van Actal

Aangezien het kabinet zich ten doel heeft gesteld de administratieve lasten voortvloeiend uit wet- en regelgeving te verminderen, is de afgelopen jaren aanzienlijk geïnvesteerd in de ondersteuning van werkgevers bij de uitvoering van de Wet SAMEN en het voeren van multicultureel personeelsbeleid. Met de verlenging van de Wet SAMEN zullen de komende jaren verdere initiatieven op dit gebied worden ontplooid. Zo is de Helpdesk Wet SAMEN in 1998 ingesteld om aan de informatiebehoefte van werkgevers tegemoet te komen. Inmiddels zijn de taken van de Helpdesk Wet SAMEN uitgebreid, opdat de Helpdesk ook ondersteuning kan bieden aan werkgevers op het gebied van multicultureel personeelsbeleid. Tevens heeft Arbeidsvoorziening een Internetsite ontwikkeld. Op deze Internetsite wordt informatie verstrekt op het gebied van de Wet SAMEN en multicultureel personeelsbeleid. De wettekst, de handleiding voor de werkgever, verscheidene brochures, een vraag/antwoordbank en een sociale kaart met alle relevante actoren op het gebied van multicultureel personeelsbeleid zijn hierop te vinden. In het najaar van 2001 wordt het benchmarkinginstrument Wet SAMEN op de Internetsite van Arbeidsvoorziening geplaatst. Met behulp van het benchmarkinginstrument is het mogelijk de prestaties van werkgevers op het gebied van de Wet SAMEN te vergelijken en «good practices» in kaart te brengen. Tevens zal een tool via Internet aan werkgevers ter beschikking worden gesteld, waarmee op gemakkelijke wijze elektronisch aan de administratieve verplichtingen van de wet SAMEN kan worden voldaan. Daarnaast is de vormgeving van het verslag over het jaar 2000 aangepast, opdat het jaarverslag op efficiëntere wijze ingevuld kan worden. Voor het verslagjaar 2001 zal het jaarverslag verder worden ontwikkeld. Om werkgevers individueel te ondersteunen bij de uitvoering van de wet en het voeren van multicultureel personeelsbeleid wordt het voorlichtingsmateriaal voor het verslagjaar 2001 gepersonaliseerd aangeboden. Voor het deponeren van het jaarverslag over 2001 kunnen werkgevers gebruik maken van één centraal antwoordnummer. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan het verzoek van de Stichting van de Arbeid.

Tevens zal in de komende jaren elektronisch deponeren van het jaarverslag tot de mogelijkheden behoren. Met voorgaande uiteenzetting wordt tegemoet gekomen aan de eerste opmerking van Actal.

Overige beleidsmaatregelen gericht op de vraagkant van de arbeidsmarkt die zijn benoemd in de nota van toelichting, zoals het MKB-convenant, het convenant grote bedrijven en het •Kom project, komen niet voort uit wet- en regelgeving. Deelname van bedrijven aan benoemde beleids-

maatregelen geschiedt op vrijwillige basis. Uit deze beleidsmaatregelen vloeien behoudens informatie noodzakelijk voor evaluatie, onderzoek en monitoring geen administratieve lasten voor het bedrijfsleven voort. Hoewel de beleidsmaatregelen gericht op de vraagkant van de arbeidsmarkt alle tot doel hebben te komen tot een evenredige arbeidsmarktpositie van etnische minderheden, zijn zij niet gelijksoortig te noemen. Zo is de werkwijze, alsmede de doelgroep voor elke beleidsmaatregel een andere. Hoewel aandacht voor administratieve lasten voor het bedrijfsleven van groot belang wordt geacht bij het inzetten dan wel voortzetten van een beleidsmaatregel, zal de keuze voor een beleidsmaatregel derhalve niet alleen gestoeld worden op de grootte van de administratieve lastendruk. Met voorgaande uiteenzetting wordt gevolg gegeven aan de tweede opmerking alsmede aan de vierde opmerking van Actal.

Bij afloop van de Wet SAMEN zal een eindevaluatie worden uitgevoerd, waar de administratieve lasten voor werkgevers voortvloeiend uit de wet aan de orde zullen komen alsmede de rol van wetgeving, in het bijzonder de invulling daarvan in de vorm van de Wet SAMEN, ten opzichte van de andere beleidsmaatregelen gericht op de vraagkant van de arbeidsmarkt die worden ingezet om te komen tot een evenredige arbeidsmarktparticipatie van etnische minderheden. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de derde opmerking van Actal.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend